

El Portafolio del Director Administrativo - 2025

El portafolio del Director Administrativo es un documento que presenta una reflexión individual de los logros, las habilidades, actividades, programas y otras experiencias relacionadas con el trabajo como director que han contribuido a su desarrollo personal en su función. Conjunta una presentación de datos con sus evidencias correspondientes y una reflexión profunda con una proyección para un desarrollo futuro.

El portafolio del Director será confeccionado en el formato digital de la Plataforma e42.

Secciones y evidencias que incluirá el portafolio del Director Administrativo

Punto de partida

- a. El punto de partida es una descripción breve de la preparación y la trayectoria de la experiencia del director en su función.

Escala de valoración

Aspectos por considerar	Sí	No
Presenta una descripción breve de su experiencia como director administrativo		

En caso de no tener el punto de partida, no se pueden evaluar las otras áreas del portafolio.

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA

Preguntas orientadoras: ¿Cómo he guiado la planificación acciones en mi área administrativa para el logro de las metas estratégicas? ¿Cómo he liderado el proceso de trabajo colaborativo para el logro de las metas? ¿En qué medida he podido trabajar interdisciplinariamente en el logro de las metas estratégicas? ¿Cómo hemos conseguido los resultados esperados? ¿Qué tendencias están influyendo en mi área de especialidad y cómo las interpreto para mi planificación en la facultad?

Evidencias posibles (entre otras)

- a. Plan de acción para el logro del plan estratégico institucional desde la vicerrectoría/rectoría
- b. Logros del plan estratégico en dirección administrativa
- c. Innovaciones tecnológicas
- d. Resultados de evaluación aplicada a la estrategia institucional en mi facultad

Escala de valoración

Aspectos por considerar	Necesita mejorar (1)	Lo hace bien (2)	Lo hace muy bien (3)
1. Presenta un plan de acciones pertinente para el logro del plan estratégico			
2. Presenta evidencias de avance en los logros estratégicos en su área			
3. Presenta un sistema de evaluación coherente con el logro de las metas			
4. Presenta evidencias del uso de la evaluación en la mejora continua			
5. Presenta evidencias de optimización del presupuesto asignado			
6. Reflexiona sobre el impacto de las tendencias y los logros y desafíos en la implementación de la estrategia institucional			

14 puntos es el mínimo para aprobación.

DIMENSIÓN OPERATIVA

Preguntas orientadoras: ¿Cómo organizo y mantengo una operación eficiente en mi dirección durante todo el año? ¿Cómo optimizo la carga laboral del personal de en mi área? ¿Cómo mantengo el ritmo de trabajo para conseguir los logros estratégicos del departamento e institucionales.

Evidencias posibles (entre otras)

- a. Plan de organización de la operación de la dirección con distribución de responsabilidades personales y delegadas.
- b. Sistema de rendición de cuentas de los asuntos operativos delegados.
- c. Resultados de la evaluación de la operación y acciones para mejorar.
- d. Resultados de uso del presupuesto operativo

Escala de valoración

Aspectos por considerar	Necesita mejorar (1)	Lo hace bien (2)	Lo hace muy bien (3)
1. Presenta un plan eficiente de organización de la operación de la dirección con distribución de responsabilidades			
2. Presenta evidencias de seguimiento a las responsabilidades delegadas y resultados de los espacios de rendición de cuentas			
3. Presenta un informe de la carga laboral de personal a cargo (si corresponde)			
4. Presenta evidencias de los logros operativos de su área y de cómo los consigue			
5. Reflexiona sobre la operación de la dirección y su proyección inmediata y a mediano plazo			

12 puntos es el mínimo de aprobación.

DIMENSIÓN LÍDER INSPIRADOR

Orientaciones

1. Un Ensayo que fundamente mis convicciones personales en cuanto a la filosofía de la educación adventista en mi área administrativa
2. Preguntas orientadoras para la reflexión sobre el modelaje y las relaciones con los públicos: ¿Cómo promuevo y entreno intencionalmente que los miembros de mi equipo se desarrollen en todo su potencial y se formen los futuros líderes? ¿Por qué elijo enseñar determinadas materias, atender como tutor a estudiantes, en qué prácticas profesionales participar y a qué trabajos de investigación involucrarme? ¿En qué ámbitos eclesiásticos, comunitarios, gubernamentales participo y con qué propósitos?

Evidencias posibles

- a. Productos de trabajos colaborativos de investigación bíblica en el área administrativa
- b. Acciones tomadas en casos complejos para consolidar la filosofía educativa y/o la cosmovisión bíblica del área administrativa
- c. Artefactos de desempeño docente, tutoría, investigación, práctica profesional o servicio a la iglesia (planificación, evidencias de resultados, evaluaciones)

Escala de valoración

1. Para el ensayo

Aspectos por considerar	Necesita mejorar (1)	Lo hace bien (2)	Lo hace muy bien (3)
1. Presenta claramente su postura filosófica de la educación adventista aplicada a su área administrativa y al área de conocimiento en particular			
2. Evidencia fundamento bíblico y de E. White para formular argumentos			
3. Presenta argumentos relevantes			
4. Estructura las ideas de modo claro y lógico			
5. Muestra razonamiento crítico y creativo en cuanto al tema			
6. Sintetiza claramente su postura personal			
7. Redacta en forma correcta gramaticalmente			
8. Respeto la extensión solicitada (2-4 páginas)			

19 puntos es el mínimo para aprobación.

2. Para los otros aspectos de la dimensión

Aspectos por considerar	Necesita mejorar (1)	Lo hace bien (2)	Lo hace muy bien (3)
1. Presenta informe claro de cómo promueve y capacita a los miembros de su área administrativa para consolidar su cosmovisión y asumir responsabilidades de liderazgo			
2. Presenta informe del aporte de liderazgo y modelaje en las clases que enseña (si corresponde)			
3. Presenta informe pertinente del modelaje de su función como tutor de estudiantes (si corresponde)			
4. Presenta informe de involucramiento en investigaciones con colegas y estudiantes y cómo modela con esta participación (si corresponde)			
5. Presenta un informe de su práctica profesional con intenciones de modelaje (si corresponde)			
6. Reflexiona sobre su modelaje en las distintas facetas y liderazgo en el equipo de trabajo			
7. Presenta un informe reflexivo de su interacción y liderazgo con distintos públicos (iglesia, comunidad, gobierno, etc.)			

17 puntos es el mínimo para aprobación.

Síntesis personal

Brinda una reflexión personal respecto del proceso de crecimiento y cómo lo obtuvo.

¿Qué resultados observó en el personal de apoyo a su cargo? ¿Cuál serán los próximos pasos para mejorar en aquellos aspectos que identifica con margen de mejora? ¿Qué herramientas o instancias fueron las que considera que lo ayudaron en su desarrollo como director administrativo? (Sea específico. Por ejemplo: lecturas, conversaciones con colegas, reuniones con la administración central, etc.) ¿Qué ha aprendido de la elaboración de un portafolio reflexivo?

Escala de valoración

Aspectos por considerar	Necesita mejorar (1)	Lo hace bien (2)	Lo hace muy bien (3)
1. Analiza los resultados de los logros de su gestión			
2. Identifica cambios en el personal de la facultad			
3. Reflexiona sobre su propio proceso de aprendizaje			
4. Identifica instancias que lo ayudaron en su desarrollo como director			
5. Anticipa mejoras en su desempeño como director			
6. Presentación general del portafolio			
7. Redacción y ortografía en todo el portafolio			

17 puntos es el mínimo de aprobación.

Evaluación

Presentación del portafolio

Fecha: A convenir con cada vicerrectoría

Instrumentos: Escalas de valoración presentadas en cada sección de esta guía